



КОНКУРСИЙ ВІДБІР ЗАЙНЯТТЯ ПОСАД НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ: АНТИКОРУПЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Довгань Олександр Олександрович - магістр права

Статья посвящена проблеме преодоления явлений коррупции при отборе и назначении граждан на государственную службу. Проанализированы этапы назначения должностных лиц на должности государственных служащих в зарубежных странах, с целью дальнейшей реформы государственной службы и совершенствования правового регулирования в этой области. Найдены наиболее эффективные меры реального обеспечения права на государственную службу, испытанные и проверенные годами и показали свою эффективность на практике. Подчеркнуто, что современные украинские реалии требуют изменений в рамках системы отбора кандидатов для замещения вакантных должностей на государственной службе, принимая во внимание позитивный зарубежный опыт и национальные особенности.

Ключевые слова: коррупционные явления, государственная служба, порядок проведения конкурса, рейтинговая система, субъективизм.

The article is devoted to the problem of overcoming the corruption phenomena during the selection and appointment of the citizens on the public service. The stages are analyzed in the appointment of official to the post of a public servant in foreign countries with the aim of further reform of the civil service and improvement of legal regulation in this field.

The imperfection of the general state system of such selection at the legislative level is considered. The experience of other countries has been worked out, for further reform of the civil service and improvement of legal regulation of the implementation of the right to public service. Found the most effective measures of real right in the civil service, such that the tried and tested for years and have shown their effectiveness in practice. Emphasized that the modern Ukrainian realities require changes within the system of selection of candidates for vacant posts in the civil service, taking into account the positive foreign experience and national features.

Keywords: phenomenon of corruption, public service, competition procedure, rating system, subjectivism.

Articolul este dedicat problemei combaterii fenomenelor corupției în selecția și numirea cetățenilor în serviciul public. Sunt analizate etapele de numire a funcționarilor în funcții publice în alte țări, cu scopul de a reforma în continuare serviciul public și de a îmbunătăți reglementarea legală în acest domeniu. S-au găsit cele mai eficiente măsuri de asigurare reală a dreptului la serviciul public, testate și dovedite de-a lungul anilor și care au demonstrat eficiența lor în practică. S-a subliniat că realitățile ucrainene moderne necesită schimbări în cadrul sistemului de selecție al candidaților pentru ocuparea posturilor vacante în serviciul public, ținând cont de experiența străină pozitivă și de particularitățile naționale.

Cuvinte cheie: fenomenul corupției, serviciul public, procedura concurenței, sistemul de rating, subiectivitate.

Постановка проблеми. Актуальність полягає у тому, що у зв'язку з високим рівнем корупції постає необхідність дослідження цього соціального явища та факторів, що впливають на його розвиток. Оскільки корупція наявна в межах виконання посадових чи службових обов'язків, то доцільно розглянути законодавчо закріпленні положення, які визначають порядок підбору кадрів на державну службу. Також високий рівень корупції в органах державної влади, може свідчити про недосконалість порядку та загалом системи укомплектування відповідних кадрів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемні питання щодо проблеми виконання посадових чи службових обов'язків, що впливає на порядок підбору та призначення особи на державну службу, недосконалість загальнодержавної системи такого підбору на законодавчому рівні стали предметом досліджень таких науковців, як Битяк Ю., Кірмач А., Дейнега Х., Грицяк Н., Корж І., Кресіна І., Олешко А., Мельник Т., Петришин О., Слюсаренко О., Соколова Т., Мазяр О. та ін.

Метою даної статті є дослідження процесу зайняття вакантних посад на державній службі в умовах сучасних реформ, розробка концепції подолання корупційних проявів у системі відбору кандидатів на вакантні посади державної служби, з подальшим удосконаленням національного законодавства у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні згідно з чинним законодавством України діє процедура проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби. Постанова Уряду регламентує порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби відповідно до Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу».

Згідно з цим законом державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо:

1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій щодо її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концеп-

цій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів;

2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів;

3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг;

4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства;

5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням;

6) управління персоналом державних органів;

7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством [1].

Державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі – державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [1].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» існують такі умови проведення конкурсу:

– рішення про оголошення конкурсу на зайняття посади категорії «А» приймає суб'єкт призначення.

– рішення про оголошення конкурсу на зайняття посади категорій «Б» і «В» приймає керівник державної служби в державному органі (далі – керівник державної служби).

Конкурс проводиться за такими етапами:

1) прийняття рішення про оголошення конкурсу;

2) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу;

3) прийняття документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі;

4) перевірка поданих документів на відповідність установленим законом вимогам;

5) проведення тестування та визначення його результатів;

6) розв'язання ситуаційних завдань та визначення їх результатів (у випадках, передбачених цим Порядком);

7) проведення співбесіди та визначення її результатів;

8) проведення підрахунку результатів конкурсу та визначення переможця конкурсу і другого за результатами конкурсу кандидата;

9) оприлюднення результатів конкурсу.

Особи, які відповідно до частини другої статті 19 Закону України «Про державну службу» не можуть вступити на державну службу, не допускаються до участі у конкурсі. Особи, які подали необхідні документи для участі у конкурсі, є кандидатами на зайняття посади (далі – кандидати).

Документи, подані (надіслані) кандидатами до державного органу, в якому проводиться конкурс, не розглядаються у разі:

- подання їх особисто в останній день строку після закінчення робочого часу;

- надіслання їх поштою після закінчення строку подання;

- надіслання їх поштою протягом встановленого строку подання та надходження до державного органу менше ніж за три робочі дні до дати проведення конкурсу.

Особи, які пройшли конкурсний відбір та починають виконувати свої посадові обов'язки, виконують свої повноваження, які їм надала держава згідно із Законом України «Про державну службу» [1-2].

Вивчення та використання досвіду інших країн необхідне для подальшого проведення реформи державної служби та вдосконалення правового регулювання реалізації права на державну службу. Це дає можливість виявити найбільш ефективні заходи щодо реального забезпечення права на державну службу, такі, що вже випробувані роками і показали свою дієвість на практиці.

Так, в Іспанії близько 97% вакантних посад заміщується за конкурсом і тільки 3% – за вільним призначенням. Просування поза конкурсом пов'язане з виконанням упродовж двох

років роботи, яка відповідає більш високій посаді, ніж передбачено присвоєним рангом.

Іспит може проводитись письмово або у формі усної співбесіди або ж із поєднанням письмової та усної складової, залежно від країни. Наприклад, у чеському законі передбачено, що конкурсна комісія проводить співбесіду із заявниками, яка може бути замінена або доповнена письмовим іспитом. Тобто альтернативи щодо способу проведення іспитів є істотними, головне, щоб іспит давав змогу виявити об'єктивно більш здібних претендентів для державної служби.

Встановлення результатів проведених іспитів є прерогативою конкурсних комісій, які:

- відбирають до трьох осіб (Польща);

- відбирають одного або декілька кандидатів (Естонія, Латвія);

- складають список заявників у порядку місць, які вони зайняли під час конкурсного відбору (Чехія).

У перших двох випадках уповноважений на призначення орган чи посадова особа повністю не зв'язані градацією претендентів, яку визначила конкурсна комісія. Тобто призначити можна кожного з кандидатів, рекомендованих конкурсною комісією, а іншим повідомляють про відмову в призначенні їх на посаду із зазначенням причин відмови. Таке регулювання залишає певні дискреційні повноваження для органу призначення, хоча об'єктивно звужує його до гідних кандидатів, пропонованих конкурсною комісією. У Чехії градація претендентів є обов'язковою для органу призначення, наступний у списку кандидат може обійняти посаду лише у разі, якщо попередній не подав відповідної заяви про вступ на службу (що, правда, це регулювання стосується лише конкурсу на підготовчу службу) [3, с. 139].

У Німеччині набір на державну службу виглядає надзвичайно формалізованим. Для того, щоб обійняти постійну посаду в апараті, кандидати, передусім, повинні скласти два державні іспити перед незалежним журі у складі чиновників та викладачів університету. Проте навіть успіх на цих двох етапах не веде автоматично до зайняття посади в державному апараті, а лише дає право на це. У разі оголошення вакансії кадровою службою конкретно-

го адміністративного органу, як правило, проводяться співбесіди із претендентами, і аж тоді приймається рішення про призначення. Крім складання іспитів та проходження тестування, особливого значення надають факту наявності у кандидата на державну службу профільної освіти та його відповідності іншим умовам прийняття на державну службу [3, с. 135-136].

У Франції відбір кандидатів на посади здійснюється на підставі єдиного критерію – здатності виконувати покладені на них обов'язки. Процедура найму може передбачати такі форми: письмовий іспит; конкурсна співбесіда; психологічне тестування та розгляд дипломів, характеристик, рекомендацій або інших документів. У кожному разі для претендентів намагаються створити абсолютно рівні умови [11, с. 138].

Конкурс у цій державі є принциповою основою організації державної служби, причому існують різні види конкурсних процедур для всіх кандидатів (так звані зовнішні конкурси) та для кандидатів, які мають обов'язково попередній досвід державної служби (так звані внутрішні конкурси). Завжди конкурс проводиться незалежним колегіальним органом. При цьому важливо наголосити, що цей орган не приймає безпосереднього рішення про призначення особи на посаду державного службовця, а лише подає свою рекомендацію до органу призначення. Крім того, особа, яка успішно пройшла конкурсне випробування, не відразу набуває статусу державного службовця, а має ще пройти стажування у відповідному органі публічної адміністрації. При цьому варто відзначити, що стажування часто вимагається і за результатами внутрішніх конкурсів, особливо у випадках, коли особа переходить на службу до вищого або іншого органу публічної адміністрації.

Принцип конкурсного відбору хоча і є основним, проте не єдиним способом для прийняття на державну службу у європейських країнах. Наприклад, у Франції існують позаконкурсні процедури прийняття на державну службу, що включають, зокрема, конкурс документів, призначення за рішенням уряду тощо. Водночас, слід наголосити, що позаконкурсні процедури застосовуються, як правило, при

призначенні на політичні або патронатні посади [3, с. 136]. І, як слушно зауважує А. Кірмач, така система допускається лише в країнах з високим рівнем політико-правової культури, із сталими демократичними та правовими традиціями. У кожному разі позаконкурсні процедури прийняття на державну службу чітко визначені та закріплені у відповідних законах держав.

У Сполучених Штатах Америки система добору і підготовки кадрів для державного апарату постійно вдосконалюється. Здійснюється пошук нових форм і методів, при цьому деякі з них, що виправдали себе на практиці, запозичуються з приватного сектора. Існують дві основні форми добору на державні посади:

- 1) “відкрита”, передбачена для посад конкурсної служби;
- 2) “закрита”, передбачена для комплектування так званої закордонної служби, лісової та поштової служб, спеціальних служб, поліції, органів охорони здоров'я тощо.

При “відкритій” формі дозволено прийняття на посади такого рівня будь-якої особи за умови успішного складання нею встановлених для цієї категорії посад іспитів (кваліфікаційних тестів). Прийняття на державну службу осіб “зі сторони” при “закритій” формі допускається лише на посади низького рівня. Призначення осіб на більш високі посади у процесі проходження служби здійснюється в порядку “кар'єрної служби” в цій системі.

Щодо окремих технічних посад (технічних спеціалістів) та під час заміщення деяких вакантних посад так званого “другого ешелону” складання конкурсних іспитів не здійснюється. Ці посади виключено зі сфери контролю Служби управління персоналом (СУП) США, яка наділена нормотворчими, розпорядчими та контрольними функціями у сфері кадрової політики в державних установах.

Центральне місце в практиці добору кандидатів на державну службу США посідає система складання конкурсних іспитів. Розробленням екзаменаційних тестів займаються провідні наукові центри, університети, кваліфіковані спеціалісти в різних сферах життєдіяльності. Екзаменаційні вимоги розробляють на підставі підготовлених СУП “класифікацій-

них стандартів". Іспити складають у письмовій формі у вигляді стандартних тестів, а також в усній формі у вигляді бесіди чи розгляду науково змодельованих ситуацій.

Добір кандидатів шляхом складання конкурсних іспитів для всіх федеральних установ здійснює СУП. Під її патронатом діють 65 міжвідомчих екзаменаційних комісій по всій території США. При них створено центри інформації про вакантні посади в органах федеральної влади, котрі замкнуті в одну мережу, до якої не включаються дані щодо поштового відомства, так званої "виключної служби" та деяких інших, що здійснюють процедуру добору самостійно.

Високі вимоги, які висуваються до кандидатів на іспитах, практично блокують імовірність прийняття на державну службу осіб, котрі не отримали ґрунтовної професійної підготовки в престижних університетах та коледжах, спеціально зорієнтованих на профільне навчання студентів відповідно до потреб провідних структур держави. Слід зазначити, що конкурсні випробування відкриті для всіх громадян США лише у віці від 21 до 35 років. Процедура складання іспиту містить три етапи:

- на першому перевіряють "загальну інтелектуальну підготовленість" кандидата. Йому пропонують відповісти на питання з історії та державного устрою США, економіки, географії, права, міжнародних відносин тощо;
- на другому етапі здійснюють перевірку уміння зрозуміло висловлювати думки англійською мовою – шляхом написання короткого твору на визначену тему;
- на третьому – перевіряють "професійну та функціональну придатність" кандидата, тобто здійснюють перевірку основ спеціальних знань з однієї або декількох спеціалізацій: політичної, економічної, управлінської, юридичної тощо.

Проте процедура добору кандидатів на етапі складання іспитів не завершується. Відібраних після цього кандидатів запрошують у державну службу на співбесіду, у процесі якої встановлюють їх придатність до практичної роботи в державному апараті. Її проводять досвідчені федеральні чиновники та представ-

ники СУП. Крім співбесіди, кандидати вирішують спеціальні ситуаційні завдання, мета яких – оцінка "якості мови, професійної придатності, навичок управлінської роботи, комунікабельності, гнучкості у спілкуванні" тощо.

З метою вдосконалення і полегшення процедури зарахування на державну службу випускників університетів СУП розроблено особливу Систему конкурсного добору (тестування) кандидатів із зазначеної категорії осіб на роботу у федеральних органах [5, с. 86-88].

Таким чином, прийняття на посади державної служби на конкурсній основі дає змогу будь-якій особі, яка відповідає всім вимогам на зайняття посади та успішно пройшла всі етапи вступу на державну службу, реалізувати своє право на державну службу вже на стадії проходження державної служби. А поетапність конкурсної процедури дає можливість відібрати на державну службу дійсно найкращих кандидатів, тих, які зможуть гідно та якісно виконувати державно-владні повноваження.

Позитивним є досвід зарубіжних країн щодо формування та статусу конкурсних комісій, оскільки вони відіграють не останню роль у проведенні та визначенні результатів конкурсу. Незалежність та неупередженість конкурсної комісії стає запорукою чесного конкурсу на заміщення вакантної посади в державному органі.

Традиційно, найбільш незалежними конкурсні комісії є в державах англо-американської правової системи, зокрема у Великій Британії та Ірландії. На початку XIX ст. британці почали створювати такі комісії, що призначались урядом і складались із осіб, незалежних від політиків та керівників адміністративних структур, що сприяло запобіганню протекціонізму при призначеннях на посади цивільної служби. У тому числі, наприкінці 1960-х рр. зазначені комісії було включено до спеціально уповноважених органів у справах цивільної служби, при цьому їх незалежність як органів відбору не постраждала.

У країнах Центральної та Східної Європи такі комісії об'єктивно є більш залежними від керівників адміністративних органів, до складу яких здійснюється набір на службу. Зокрема, відповідно до положень чеського закону,

до складу таких комісій, як правило, входять службовці відділу кадрів, а за болгарським законом також обов'язково включаються безпосередній керівник вакантної посади та службовці з юридичною освітою [3, с. 138].

Найкращим, на нашу думку, є досвід США у цьому питанні. Як зазначалося вище, там добір кандидатів шляхом складання конкурсних іспитів для всіх федеральних установ здійснює Служба управління персоналом. Під її патронатом діють 65 міжвідомчих екзаменаційних комісій по всій території США. При них створено центри інформації про вакантні посади в органах федеральної влади. Кандидати подають відповідні заяви до одного з 14 регіональних відділень СУП, яке "приписує" їх до одного із 65 національних пунктів СУП із добору кандидатів на федеральну службу і складання конкурсних іспитів. Така система екзаменаційних комісій і порядок визначення комісії, де особа буде проходити конкурс, зменшує можливість корупційних, дружніх, кумівських та інших дій при формуванні корпусу державних службовців.

Ключовим моментом, на який варто звернути особливу увагу, є інформування громадян про вакантну посаду в державному органі та про проведення конкурсу на її заміщення.

Відповідно до статті 22 Закону Республіки Польщі "Про цивільну службу" передбачає обов'язок вивісити оголошення про набір у загальнодоступному місці за місцезнаходженням установи, в якій проводиться конкурс, а також опублікувати його в «афіші» цивільної служби та «афіші» публічної інформації.

Також законодавство встановлює основні вимоги до змісту поданих оголошень. Наприклад, у ст. 10а Закону Республіки Болгарія "Про цивільного службовця" встановлено, що в оголошенні про проведення конкурсу має бути визначено: посаду, на яку проводиться конкурс; мінімальні та особливі вимоги до кандидата; порядок проведення конкурсу; необхідні документи, місце та термін їх подачі; загальнодоступне місце, де оприлюднюватимуться списки та інші повідомлення щодо конкурсу [3, с. 138].

Що стосується кадрового резерву, то в кожній країні є свої особливості його формування. Так, у Казахстані резерв кадрів фор-

мується не керівниками державних органів, а Агентством у справах державної служби та його територіальними підрозділами переважно з громадян, які брали участь у конкурсі на заміщення посад державної служби і рекомендовані конкурсними комісіями до кадрового резерву. Таких осіб за їх згодою може бути призначено протягом року на посаду, на яку вони претендували, або на іншу відповідну посаду. Тривалість цього резерву – один рік. У США просування державних службовців по службі здійснюється відповідно до "системи заслуг" – за здібностями, знаннями та уміннями. З 1979 р. існує Служба вищих керівників (далі – СВК), яка є особливою кадровою системою в органах виконавчої влади, що включає кар'єрних та політичних чиновників, зайнятих на ключових державних постах. Мета її створення – забезпечення кадрового резерву як для кар'єрних, так і для політичних службовців. Установлено особливі правила вступу до СВК: кандидат проходить конкурсні іспити, визначаються специфічні кваліфікаційні вимоги (стаж роботи, професійні знання, навички тощо). Міністерства резервують вакансії, інформацію про які СУП публікує кожні два тижні. Члени СВК можуть обіймати посади всередині СВК незалежно від своєї початкової посадової позиції, мають підвищений порівняно з іншими службовцями рівень зарплати, право на отримання президентської нагороди. У результаті впровадження системи СВК сформовано ефективну модель організації вищої державної служби, створено групу висококваліфікованих кадрових управлінців, а міністерства, інші органи державної влади отримали можливість гнучко розпоряджатися людськими ресурсами, підбирати висококваліфікованих працівників.

В Угорщині для формування команди державних службовців – керівників з особливими кваліфікаціями – створено групу так званих привілейованих державних службовців вищих рангів. Це елітні посадові особи, кількість яких визначається раз на рік і не повинна перевищувати 300 осіб. Підтримання "честі мундира" цієї групи державних службовців має зміцнити єдність та ефективність державної служби і сприяти стратегічному мисленню [10, с. 208-209].

Таким чином, необхідно підкреслити, що одним із позитивних моментів проведення конкурсу на заміщення вакантної посади державної служби в іноземних державах є те, що формування кадрового резерву здійснює незалежний орган, у т.ч. існує так званий резерв керівників, тобто група висококваліфікованих кадрів, які в будь-яку мить можуть обійняти відповідальну посаду.

Окрему увагу варто приділити принципу рівності права на державну службу, а головне, рівних можливостей щодо вступу на державну службу та її проходження. Зокрема, у Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять зафіксовано, що під час прийому на державну службу діє принцип рівних можливостей, проте діє згаданий принцип лише в розвинених країнах [6]. Багато країн закріпило цей принцип як у своїх конституціях, так і в конкретних законах або ухвалах.

Велика кількість держав вже прийняла спеціальні закони з гендерної рівності або окремі норми в правових актах щодо забезпечення гендерної рівності, такі як: Швеція, Норвегія, Ісландія, Данія, Японія, Боснія та Герцеговина, Німеччина, Литва та ін. Цими законами держави офіційно закріпили принципи: рівності прав та можливостей жінок і чоловіків при вступі на державну службу та проходженні державної служби, встановлено відповідальність за порушення положень закону.

Ефективним засобом досягнення гендерної рівності в багатьох країнах світу стало запровадження інституту гендерного квотування. Квотування – це виділення певної (як правило, зазначеної у законі) кількості робочих місць, які можуть бути надані лише певній дискримінованій групі населення в державі [1, с. 136]. Воно виступає як позитивна дискримінація. Розрізняють квотування “тверде” і “м’яке”. “Тверда квота” – це кількісно фіксована норма представництва, коли чітко обумовлено кількість місць, скорочення якої не допускається. Саме такі квоти фіксуються в конституціях, законах про вибори, політичні партії, місцеве самоврядування, державну службу тощо. “М’яким квотуванням” називають обов’язкову участь у конкурсі на одне місце представників

двох статей. Наприклад, у Німеччині поширене “м’яке квотування”: в оголошенні на вільну вакансію обумовлюють, що при однаковій фаховості перевага віддається одній із статей, яка менше представлена в колективі [6, с. 47-48].

Для поліпшення сьогоденної ситуації яка склалась у системи відбору кандидатів на посади державної служби, ми пропонуємо введення нової концепції, яка буде передбачати рейтингову систему для отримання права зайняття вакантної посади. Створення автоматизованої системи управління (програмного забезпечення) дасть змогу об’єктивно нараховувати бали за певні здобутки кандидатів, які вони отримували впродовж тривалого шляху становлення себе як особистості в суспільстві та громадянина в державі.

Запропонована автоматизована система видаватиме чітко встановленні бали за такими категоріями:

1. Освіта. Загальні умови вступу на державну службу зазначені в частині 1 статті 19 Закону України «Про державну службу». Право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: – магістра – для посад категорій «А» і «Б»; – бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В».

Виходячи із цього положення та згідно з новою концепцією, проходячи цей критерій, бали будуть нараховуватися за диплом вищої освіти, диплом з відзнакою, диплом міжнародного зразка, диплом провідних закладів вищої освіти (академічний рейтинг закладів вищої освіти «Топ-200 Україна 2018»).

2. Наукові досягнення. На другому етапі оцінювання автоматизованою системою кандидатів на вакантні посади повинні враховуватися всі наукові досягнення які були отримані за час здобуття освіти на початковому рівні (короткий цикл) вищої освіти, першому (бакалаврський) рівні, другому (магістерський) рівні, третьому (освітньо-науковий/освітньотворчий) рівні, науковому рівні [13], практики, стажування, робити на інших посадах. До уваги також буде братися кількість публікацій. Більш високо повинні цінуватися публікації в

іноземних видавництвах та наукові публікації на міжнародному рівні.

3. Коефіцієнт інтелекту (показник IQ). Кожен тест складається з безлічі різних завдань, де рівень складності поступово зростає. Серед них тестові завдання на логічне та просторове мислення, а також завдання інших типів. За результатами тесту підраховується IQ. Зазначаємо, що чим більше варіантів тесту проходить випробовуваний, тим кращі результати він демонструє. Найвідомішим тестом є Тест Айзенка. Більш точними є тести Векслера, Тест Равена, Тест Амтхауера. При використанні тесту Равена критичним вважається рівень у 70 балів. Нижче цього рівня клінічні психологи класифікують розумову відсталість. На цей момент не існує єдиного стандарту на тести IQ.

Тести поділяються за віковими групами та показують розвиток людини, відповідно до її віку. Тобто дитина в 10 років та випускник вузу можуть мати однаковий IQ, оскільки розвиток кожного з них відповідає своїй віковій групі. Тест Айзенка розроблений для вікової групи від 18 років і передбачає максимальний рівень IQ у 160 балів.

Важливо зауважити, що більшість тестів, які можна знайти в мережі Інтернет і які претендують на вимір IQ, розроблені некомпетентними організаціями та особами, та зазвичай значно завищують результати. Всі дослідження, які доводять зв'язок IQ та інтелекту, загальної здібності до вирішення задач, академічного та професійного потенціалу та інших соціальних наслідків, належать до результатів професійних IQ тестів, таких як Тест Векслера тощо.

4. Психологічний стан кандидата. Оцінка рівня нервово-психічної стійкості, наприклад, може проводитися за методикою «Прогноз» за В.А. Бодровим. Методика призначена для початкового орієнтовного виявлення осіб з прикметами нервово-психічної нестійкості (НПН) і дозволяє виявити початкові симптоми порушень особистості, оцінити вірогідність їх розвитку й прояву в поведінці та діяльності людини. Методика має 84 запитання (міркування), на кожне з яких обстежуваний дає відповідь «так» або «ні». Результати

відображаються кількісними показниками (в балах), на основі яких робиться висновок щодо рівня нервово-психічної стійкості. Аналіз відповідей дозволяє уточнити окремі біографічні відомості, особливості поведінки та стану психічної діяльності людини в різних ситуаціях.

Показник за шкалою нервово-психічної нестійкості одержують шляхом додавання кількості плюсів, виявлених за трафаретом для позитивних відповідей, а кількість мінусів – за трафаретом для негативних відповідей. Результат оцінюється за таблицею [14].

5. Тест на логіку. Критичне мислення. Це процес аналізу, синтезування й обґрунтування оцінки достовірності/цінності інформації; властивість сприймати ситуацію глобально, знаходити причини і альтернативи; здатність генерувати чи змінювати свою позицію на основі фактів й аргументів, коректно застосовувати отримані результати до проблем і приймати зважені рішення – чому довіряти та що робити далі [15].

Аналітичне мислення. Здатність людини логічно аналізувати те, що відбувається, і надавати його холодній здоровій критиці [16].

Логічне мислення. Здатність мислити точно й послідовно, не допускаючи протиріч у своїх міркуваннях, та вміння викривати логічні помилки. [17]

6. Мова. У статті 20 зазначені вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимогами до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог. Особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна вільно володіти державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи. Для забезпечення цього критерію відповідно вимогам нової концепції та для набрання відповідного балу необхідно буде занести свій сертифікат, який зазначає володіння іноземною мовою на належному рівні. Велику роль на даному етапі будуть відігравати сертифікати міжнародного зразка порівняно з вітчизняними.

7. Вік. Відповідно част. 1 та 2 ст. 19 Закону України «Про державну службу» право на державну службу мають повнолітні громадяни України, у свою чергу, на державну

службу не може вступити особа, яка досягла шістдесятип'ятирічного віку. Але відповідно до нової концепції молоді спеціалісти, після отримання відповідної вищої освіти з відзнакою, забезпечуватимуться гарантованим працевлаштуванням на певний строк.

Така автоматизована система і видаватиме кількість балів та можливу посаду на яку кандидат має право подати документи.

Висновки. Проаналізувавши чинне законодавство України та міжнародний досвід провідних країн у проведенні конкурсного відбору осіб на вакантні посади державної служби, можна прослідити окремі чинники суб'єктивізму у порядку проведення такого конкурсу. Так наприклад в Україні згідно із Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» одним із етапів проведення конкурсу є проведення співбесіди та визначення її результатів де простежується суб'єктивний оціночний процес лише за допомогою внутрішніх вподобань та переконань спеціаліста. У Франції також можна виділити наглядні показники суб'єктивної оцінки окремих етапів конкурсу через розгляд дипломів, характеристик, рекомендацій або інших документів, співбесіду та призначення за рішенням уряду. В США пропонується скласти іспити у письмовій формі у вигляді стандартних тестів, а також в усній формі у вигляді бесіди чи розгляду науково змодельованих ситуацій. Особі пропонують відповісти на питання з історії та державного устрою США, економіки, географії, права, міжнародних відносин тощо.

Підводячи підсумок, слід зробити висновок, що у всіх випадках останнє слово залишається за висококваліфікованим спеціалістом або комісією таких спеціалістів які оцінюють і виставляють бали за іспит, що не виключає вірогідність прояву корупційного явища. І це унеможливорює досконалість підбору відповідної особи з унікальним багажем знань, вмінь, навичок, практики та досвіду на саме ту посаду державної служби, яка буде відповідати цим критеріям. Тому сучасне українське суспільство потребує вирішення даної проблематики саме сучасним шляхом, через зміну сталої системи відбору кандидатів на вакантні

посади державної служби на нову інноваційну концепцію.

Література

1. Про державну службу: Закон України від 10. 12. 2015 №889-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n275>.
2. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінет Міністрів України від 25.03. 2016 № 246. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п>.
3. Грицяк Н. Підходи і методи державного управління у сфері гендерної політики. Управління сучасним містом. 2004. № 7-9 (15). С. 131-139.
4. Дейнега Х.М. Управління персоналом державної служби: зарубіжний досвід та умови впровадження в Україні. Економіка та держава. 2011. № 1. С. 151-153.
5. Кірмач А.В. Конкурсна процедура прийняття на державну службу: європейський досвід правового регулювання. Часопис Київського університету права. 2010. № 1. С. 135-140.
6. Convention of the International Labor Organization on Discrimination in the Field of Labor and Occupation No. 111. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?P=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.
7. Корж І. Добір кандидатів на державну службу: порівняльний аналіз. Право України. 2007. № 3. С. 84-89.
8. Кресіна І., Ярош О. Реформування виборчої системи України: гендерні аспекти. Вісник Центральної виборчої комісії. 2007. № 2 (8). С. 45-52.
9. Олешко А.М. Конкурсний відбір та його вплив на формування якісного корпусу державних службовців. Економіка та держава. 2009. № 7. С. 119-121.
10. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. К. : Логос, 2004.- С. 159-169.
11. Слюсаренко О.М. Про роль кадрового резерву в професійному вдосконаленні в кар'єрному розвитку державних службовців.

Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2006. № 2. С. 205-212.

12. Соколова Т.А. Сучасні тенденції розвитку інституту державної служби. Економіка та держава. 2011. № 1. С. 137-140.

13. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 №1556 – VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#n77>.

14. Мазяр О.В. Особливості роботи над професійно-орієнтованим завданням з курсу «Ситуаційний і диспозиційний підходи у психології». URL: <http://studentam.net.ua/content/view/10953/86/>.

15. Тягло О. В. Критичне мислення: навч. посібник. Х. : Основа, 2008. 187 с.

16. Луцьк О. Аналітичне мислення, інтуїтивний і логічний стиль роботи мозку від 27.10.2016 р.: Жіночий журнал. URL: <https://elena.lutsk.ua/4986-jak-rozvinuti-analitichne-mislennja-intuitivnij-i.html>.

17. Словник з курсу «Психології»: навчальні матеріали. 2010. URL: https://pidruchniki.com/15801013/psihologiya/slovník_zagalna_psihologiya.

18. Wilson H. H. Congress: Corruption and compromise. New York: Rsnehart, 1951. 337p.

19. Johnston M. Syndromes of corruption: Wealth, power, and democracy. Cambridge: Cambridge University Press, 2005. 267p.

20. Nye J. S. Corruption and political development – Cost-benefit analysis. American Political Science Review. Vol. 61. No. 2. P. 417- 427.

21. Act on Equality between Women and Men in the Federal Administration and in Federal Enterprises and Courts. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgleig/index.html.

22. Хлабистова К. В., Камінська Н.В. Бізнес-обмеження для законодавців як люстраційний захід. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Юридичні науки». Львів, 2016. №855. С. 73-78.